

Überzeit

**Ich habe eine Frage an Sie betreffend Überzeit-Regelung. Seit 17 Jahren arbeite ich bei einer Hydraulikfirma. Seit 5 Jahren bin ich Leiter des Service-Centers. Mein Arbeitgeber möchte jetzt eine Arbeitsvertragsänderung machen. Er will, dass meine Überzeit Ende Jahr anspruchlos verfällt (das sind ca. 200 bis 300 Std. im Jahr). Maximum 50 Std. bleiben auf den Gleitzeitkonto. Ich bekomme sonst keine Vergünstigungen oder Spezialvergütungen. Muss ich diese Vertragsänderung hinnehmen?
D.R. aus S.**

Selbstverständlich können Sie nicht zur Vertragsänderung gezwungen werden. Ob die Ablehnung der Vertragsänderung die bessere Alternative darstellt als die Zustimmung, muss im Einzelfall geprüft werden. Denn mit der Ablehnung riskieren Sie, dass das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird. Nach meiner Beurteilung wäre die vorgeschlagene Vertragsänderung gültig, da anzunehmen ist, dass die Vorschriften des Arbeitsgesetzes eingehalten werden.

Sie sprechen von Überzeit. Allerdings unterscheidet das Gesetz zwischen Überstunden und Überzeit. Diese Differenzierung ist zentral, weil für Überstunden eine abweichende Regelung vereinbart werden kann; nicht aber für die Überzeit.

Überstunden - Gleitzeit

Unter „Überstunden“ ist jene Arbeitszeit zu verstehen, welche die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit übersteigt (Art. 321c OR). Überstundenarbeit wird üblicherweise mit einem Lohnzuschlag von 25 % vergütet oder mit Freizeit kompensiert. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können eine andere Regelung, selbst den Verzicht auf eine Entschädigung oder Kompensation, schriftlich vereinbaren.

Bei gleitender Arbeitszeit bestimmt der Arbeitnehmer innerhalb vorgegebener Rahmenbedingungen Arbeitsbeginn und -ende. Ein Gleitzeitüberhang ist mit Freizeit zu kompensieren. Der Arbeitgeber kann den Gleitzeitüberhang am Jahresende beschränken, solange damit Überstunden betroffen sind.

Überzeit

Mit dem Begriff „Überzeit“ ist jene Arbeitszeit gemeint, welche die wöchentliche Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz (ArG) übersteigt. Der Grossteil der Betriebe muss eine Höchstarbeitszeit von 45 Stunden einhalten (Art. 12 ArG). Auf die Ausnahme von 50 Stunden gehe ich nicht ein (diese betrifft Sie nicht).

Gemäss Arbeitsgesetz ist die Überzeit auf zwei Stunden pro Tag und die jährliche Gesamtüberzeit auf 170 Stunden beschränkt. Einen gesetzlichen Anspruch auf Lohnzuschlag von 25 % haben Sie erst, wenn die Überzeit 60 Stunden übersteigt. Eine Kompensation der Überzeit durch Freizeit ist mit Zustimmung des Arbeitnehmers möglich und muss innerhalb von 14 Wochen erfolgen, die Parteien können aber eine längere Kompensationsfrist (maximal 12 Monate) vereinbaren.

In Ihrem Fall ist davon auszugehen, dass der Gleitzeitüberhang durch Überstunden gebildet wird. Möglicherweise ist jedoch ein Teil der Stunden als Überzeit zu werten. Da Sie am Jahresende 50 Stunden auf das neue Jahr übertragen können, müssten Sie mehr als 50 Stunden Überzeit leisten, bis die Regelung ungültig wäre. Eine abschliessende Beurteilung ist nur mit genauer Kenntnis des Arbeitsvertrages möglich.

Rechtsanwalt Raetus Cattelan, Fellmann Tschümperlin Lötscher, Luzern

November 2006